استناد به این مقاله: جمشیدی قهفرخی، فاطمه؛ حیاتی، زهیر(۱۳۹۲). سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی،۳ (۱)، ۵۰-۲۷.

سنجش تاثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها

فاطمه جمشیدی قهفرخی[1]، دکتر زهیر حیاتی[2]

دریافت: ۹۰/۹/۲۱ پذیرش: ۹۰/۱۰/۱۱

چکیده

هدف: *سنجش رابطه بین معنویت سازمانی و بهره‌وری کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و همچنین تعیین تاثیرگذارترین و پیش‌بینی کننده‌ترین شاخص‌ها در ارتقاء بهره‌وری کارکنان.*

روش: *به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استفاده شد؛ پرسش‌نامه اول شامل ۱۰۲ سوال، معنویت افراد را مورد سنجش قرارداد و پرسش‌نامه دوم، در قالب ۳۰ سوال بهره‌وری افراد را به سنجش در آورد. کل جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد، پس از سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۸۲ پرسش‌نامه توزیع و با استفاده از نرم افزار علوم اجتماعی به تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از آنها پرداخته شد. روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه در تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.*

یافته‌ها: *پژهش نشان داد که بین معنویت و بهره‌وری افراد جامعه پژوهش همبستگی مثبت وجود دارد. از بین شاخص‌های معنویت، شاخص الزام و عمل به وظایف دینی بیش از شاخص‌های دیگر در ارتقاء بهره‌وری افراد تاثیرگذار است و از بالاترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیر بهره‌وری نیز برخوردار می‌باشد. همچنین تاثیر شاخص‌های معنویت بر بهره‌وری، متغیری از ویژگی‌های جمعیت شناختی است. در پایان بر اساس اطلاعات گردآوری شده، مدل مفهومی پژوهش مورد تائید قرار گرفت.*

کلیدواژه‌ها: *باور دینی، بهره‌وری، شناخت دینی، گرایش دینی، عواطف دینی، معنویت سازمانی، وظایف دینی.*

[1] کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی jam.fatema@gmail.com

[2] بازنشسته هیئت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شیراز zhayati@rose.shirazu.ac.ir

مقدمه

تاکنون رویکردهای مطالعاتی توجه اندکی به اعمال و عقاید مذهبی و معنوی در محیط کار داشته‌اند. در گذشته در مدل‌های غیر مذهبی کسب و کار، دین و مذهب جزء مسائل شخصی هر فرد به شمار می‌آمدند و به این ترتیب لزومی به مطرح کردن آن در درون سازمان مشاهده نمی‌شد (Hicks, 2005) ، اما توجه به مطالعات و پژوهش‌ها در زمینه معنویت به عنوان یک عامل علی و تبیینی در بسیاری از شاخه‌های علمی از جمله مدیریت از ادبیات عامه‌پسند گرفته تا تخصصی در سال‌های اخیر رو به رشد بوده است. با مروری بر ادبیات پژوهش در حوزه‌های عمومی در سال‌های اخیر شاهد علاقه فزاینده‌ای در میان پژوهشگران معنویت به عنوان عامل علی معلولی، تبیینی و تفسیری در حوزه‌های علمی آکادمیک هستیم (O' Connel, 1999). پژوهش‌های بسیاری حاکی از تاثیر معنویت در کار بر مولفه‌های مختلف سازمانی مانند تاثیر آن بر عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی، خلاقیت و ... است. همچنین به نظر می‌رسد استعداد جامعه ایرانی برای معنویت‌ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است (مقیمی،۱۳۸۶)، این مسئله مسئولیت پژوهشگران عرصه مدیریت در سازمان‌های مختلف، از جمله کتابخانه‌ها را برای بهره-گیری از این ابزار کم‌هزینه جهت برطرف نمودن مشکلات سازمانی، افزون می‌سازد.

بیان مسئله

معنویت در محیط کار در برگیرنده سه دیدگاه است: ۱) دیدگاه منشاء درونی: معنویت یک مفهوم یا اصل است که از درون یک فرد نشات می‌گیرد. ۲) دیدگاه دینی: این دیدگاه به تعاریف معنویت از جانب مذاهب مختلف باز می‌گردد. ۳) دیدگاه هستی‌گرا: معنویت را جستجویی برای معنا می‌شمرد. در این دیدگاه پرسش‌هایی از این قبیل مطرح است: چرا من این کار را انجام می‌دهم؟ معنی کاری که من انجام می‌دهم چیست؟ (Krishnakumar, & P. Neck, 2002)

بر طبق اولین دیدگاه، معنویت از درون افراد سرچشمه می‌گیرد، بنابراین جزئی از ابعاد وجودی آنها به شمار می‌آید که همواره با آنها همراه است، از طرفی آنچه ذاتی وجود انسان باشد، در دنیای بیرون نیز نمود خواهد یافت و منشاء اثر واقع خواهد شد.

از طرف دیگر افرادی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند، می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند (Heaton, Schmidh-Wik & Travis, 2004: 62-63). بر طبق موارد گفته شده، معنویت، ذاتی وجود انسان است و انسان‌های معنوی در درون سازمان‌ها می-

توانند موجب شکوفایی بیشتری گردند، بنابراین با توجه به اینکه جامعه ما جامعه اسلامی و دین ورز است، انتظار می‌رود که نیروی انسانی در سازمان‌ها از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند. اما مسئله اینجاست که آنچه در برخی سازمان‌ها مشاهده می‌شود بر خلاف این انتظار است. بنابراین مسئله‌ای که در این پژوهش بدان پرداخته می‌شود آن است که، اگر معنویت به عنوان یک بعد وجودی انسان، آنچنان که برخی از پژوهشگران معتقدند، می‌تواند در محیط کار اثرگذار باشد و بهره‌وری افراد را، به عنوان یکی از مؤلفه‌های محیط کار تحت تأثیر قرار دهد؛ چرا در جامعه ایرانی که جامعه‌ای دین‌ورز محسوب می‌شود، بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها در حد انتظار نیست؟ آیا جامعه دینی و یا باور دینی عمومی نتوانسته است به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی کمکی بکند؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

نگرش نوین کسب و کار در قرن بیست و یکم بر معنویت کارکنان در محیط کار تمرکز دارد. معنویت محیط کار، موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی همچون فورچون و بیزنس ویک[1] بوده است. همچنین کتاب‌های متعددی نیز در این زمینه نگاشته شده است. حتی اخیراً، مراکز علمی، پژوهشی نیز آثار معنویت بر کسب و کار را دغدغه پژوهشی خود قرار داده‌اند. با توجه به روند رو به رشد آثار پدید آمده در این موضوع، کمبود پژوهش‌ها و نظریات قوی در این زمینه احساس می‌شود(Krahnke, 2003).

مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در زندگی شخصی، بلکه در کار و دیگر سطوح زندگی‌شان تجربه کنند (Neal, 2003)؛ همچنین تشویق به معنویت برای سازمان، منافعی را به دنبال دارد که دامنه این منافع دربرگیرنده ارتقاء سطح بهره‌وری افراد در جهت تحقق اهداف سازمان است.

در شرایط کنونی، نیروی انسانی از نظر مطابقت فن‌آوری‌های نوظهور با زندگی و شغل و پیشه خود، با ابهام فزاینده‌ای مواجه خواهد شد. همچنین فن‌آوری‌های اطلاعاتی و جهانی شدن، سازمان‌ها را به افزایش انعطاف‌پذیری بیشتری وادار می‌کنند. از این رو نظریه‌پردازان معاصر مدیریت معتقدند که در کسب و کار، رویه تفکر و عمل تغییر خواهد کرد. در این جریان نیاز به توسعه مفاهیمی با ابعاد جدید که معنویت در رأس آن قرار دارد احساس می‌شود (Krahnke, 2003)؛ لذا با توجه به موارد بالا و همچنین افزایش تمایلی که در سطح جهانی به این موضوع معطوف شده است، پرداختن به پژوهش در این زمینه، در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی که از جمله مراکز توسعه فرهنگی هستند ضروری است و گامی ارزشمند

[1] Business week & Fortune

در جهت پیشبرد اهداف و مقاصد این نوع مراکز می‌باشد.

هدف پژوهش

اساسی‌ترین هدف پژوهش پیش‌رو، سنجش رابطه بین معنویت سازمانی و بهره‌وری کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز است؛ تا بدین طریق بتوان مدل مفهومی را که برای این مطالعه طراحی شده بررسی و اعتبار آن را مورد تایید قرار داد. بدین خاطر به تصویر کشیدن رابطه‌ای که بین ابعاد سه‌گانه معنویت کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز با بهره‌وری آنها وجود دارد و همچنین به شناسایی بعد یا ابعادی از معنویت که پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر بهره‌وری کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز هستند نیز پرداخته شود. جهت دستیابی به اهداف مذکور به پرسش‌های زیر پاسخ داده شد.

پرسش‌های پژوهش

۱. آیا بین میزان معنویت کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و میزان بهره‌وری آنها رابطه‌ای وجود دارد؟

۲. آیا بین هر یک از ابعاد معنویتِ کارکنان و کتابداران (شناخت و باور دینی، گرایش و عواطف دینی، و الزام و عمل به وظایف دینی) و میزان بهره‌وری آنها رابطه‌ای وجود دارد؟

۳. کدامیک از ابعاد معنویت سازمانی، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر بهره‌وری کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز است؟

۴. آیا با توجه به نتایجی که از پژوهش بدست خواهد آمد، می‌توان به شواهدی دال بر تائید مدل مفهومی طراحی شده برای پژوهش دست یافت؟

روش پژوهش

جهت پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز می‌باشد که تعداد آن‌ها در سال ۱۳۹۰ بالغ بر۸۲ نفر گزارش شده است. بنابراین به دلیل تعداد اندک کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، تمامی جامعه آماری، به عنوان نمونه در نظر گرفته شد و پرسش‌نامه پژوهش میان همین تعداد توزیع گردید. لذا تعداد ۸۲ پرسش‌نامه توزیع گردید و

۷۲ پرسش‌نامه پاسخ داده شده دریافت شد، که از بین این تعداد نیز ۴ پرسش‌نامه، به دلیل ارائه پاسخ‌های نامناسب توسط پاسخگویان، از اعتبار لازم برخوردار نبود. در نهایت داده‌های حاصل از ۶۸ پرسش‌نامه استخراج و با استفاده از نرم افزار علوم اجتماعی نسخه ۱۶ به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته شد.

ابزار پژوهش

ابزار سنجشی که معمولاً در پدیده‌های علوم اجتماعی و رفتاری از آن استفاده می‌شود، پرسش‌نامه است. در این مطالعه نیز به منظور سنجش معنویت و میزان بهره‌وری افراد از دو پرسش‌نامه‌ی پیش‌ساخته بهره گرفته شد. پرسش‌نامه اول شامل ۱۰۲ سوال است که خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) در نتیجه پژوهش خود با عنوان " آماده‌سازی مقیاس سنجش دین‌داری و ارزیابی سطوح دین‌داری اقشار مختلف جامعه ایران "، موفق به تنظیم آن شده‌اند. در تنظیم این پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های مختلف مشخصات فنی سوالات از نظر روایی و اعتبار سنجش مورد تایید قرار گرفته است. این پرسش‌نامه متشکل از ۹۷ سوال سنجش دین‌داری در سه مولفه باور دینی، عواطف دینی و التزام و عمل به وظایف دینی و نیز ۵ سوال اندازه‌گیری وانمود اجتماعی یا تلاش برای ارائه تصویری مطلوب اجتماعی از خود از نظر مذهبی است. مقیاس اندازه‌گیری و پاسخ‌گوئی به هر یک از عبارات مولفه‌ها طیف لیکرت شش درجه‌ای است. پرسش‌نامه دوم برگرفته از پایان نامه تحفه (۱۳۸۹) با عنوان "رابطه بین مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی و بهره‌وری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس" است. این پرسش‌نامه دارای ۳۰ سوال است و از طیف پنج‌گانه لیکرت به منظور پاسخگویی به سوالات آن استفاده شده است. روایی و پایایی هر دو ابزار توسط پژوهشگران پیشین سنجیده شده است اما در این پژوهش نیز پایایی پرسش نامه‌ها به روش آلفای کرونباخ و روایی آنها با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن مورد سنجش قرار گرفت و مشخص شد که در پرسش‌نامه اول در زیر مقیاس شناخت و باور دینی، گرایش و عواطف دینی و وانمود اجتماعی، تعداد هفت گویه به دلیل عدم همبستگی معنی‌دار با نمره کل مقیاس فاقد روایی بوده و حذف شدند. سایر گویه‌های این سه زیر مقیاس و همچنین تمامی گویه‌ها در زیر مقیاس الزام و عمل به وظایف دینی دارای همبستگی مثبت و معنی‌دار با نمره کل مقیاس می‌باشند که این نشان‌دهنده روایی آن‌هاست.

جدول۱ - ضریب آلفای کرونباخ زیر مقیاس‌های پرسش نامه معنویت

زیر مقیاس‌ها	شناخت و باور دینی	الزام و عمل به وظایف دینی	گرایش و عواطف دینی	وانمود اجتماعی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۹۴۰	۰/۹۲۸	۰/۸۲۵	۰/۷۱۹

با توجه به میزان ضریب آلفای بدست آمده در کلیه مقیاس‌ها (شناخت و باور دینی، الزام و عمل به وظایف دینی، گرایش و عواطف دینی و وانمود اجتماعی)، می‌توان نتیجه گرفت که این مقیاس‌ها از پایایی بالایی برخوردار هستند. در پرسش نامه بهره‌وری با توجه به میزان ضریب آلفای بدست آمده (۰/۸۶۲)، مشخص شد که این مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار است. همچنین تعداد سه گویه به دلیل عدم همبستگی معنی‌دار با نمره کل مقیاس فاقد روایی بوده و حذف شدند. سایر گویه‌ها دارای رابطه مثبت و معنی‌دار با نمره کل مقیاس می‌باشند و این نشان دهنده روایی آن‌هاست.

تعاریف مفاهیم و متغیرها

تعریف‌های مفهومی

معنویت: از آن جایی که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. موضوع معنویت، دل مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است، در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود:

در تعریفی: «معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است» (Cavanagh, 1999)؛ «معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی» (Myers, 1990). هینلز[1] (۱۹۹۵) معنویت را به عنوان تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کند وکاوی در جهت آن چه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته است. پژوهش‌گر برجسته دیگری، معنویت را برخورداری از ارزش‌های والای انسانی می‌داند که برخی از این ارزش‌ها عبارتند از: ایمان به خدا، عشق به دیگران، پشتکار، تحرک، تحمل، تقوا، تواضع، توکل، جوانمردی، خدمت، محبت، احترام به موجودات، اعتماد به نفس، امید به

[1] Hinnells

آینده، پذیرش، خوش‌بینی، خیرخواهی، رضایت و ...(بهادری نژاد، ۱۳۸۳). از دیدگاه پژوهش پیش‌رو تعریف مفهومی معنویت عبارت است از: اعتقاد و گرایش نسبت به خداوند، انبیاء و احکام الهی و همچنین التزام عملی در برابر انجام وظایف دینی.

معنویت سازمانی: واژه معنویت که زمانی در سازمان تابو قلمداد می‌شد (Mc Donald, 2002)؛ امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در دنیای کسب و کار است (Gibbons, 2001). از دیدگاه مارکوئیز[1] (۲۰۰۶) معنویت در محیط کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی، محدود به خودمان و محیط خصوصی‌مان نیستند، بلکه همچنین برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم ، کاربرد دارند، که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می-شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد.

از منظر پژوهش حاضر، تعریف مفهومی معنویت سازمانی، "برخورداری افراد درون سازمان از اعتقاد و گرایش نسبت به خداوند، انبیاء و احکام الهی و همچنین التزام عملی آنها در برابر انجام وظایف دینی" است. بنابراین مقصود از معنویت سازمانی در این پژوهش، معنویت دینی کارکنان درون سازمان است که در قالب سه شاخص شناخت و باور دینی، گرایش و عواطف دینی و الزام و عمل به وظایف دینی سنجیده شده است. به عبارت دیگر معنویت دینی کارکنان درون سازمان به معنویت سازمانی تعبیر می‌شود.

بهره‌وری: تقریباً تمامی نظریه‌پردازان سازمانی معتقدند که بهره‌وری مرکب از دو مفهوم کارایی و اثربخشی است.

در کارهای خدماتی (یعنی چیزی که هدف مطالعه ما در این پژوهش است)، تنها عامل تولید، انسان است. در کارهای خدماتی، سرمایه نمی‌تواند جانشین نیروی کار گردد و فناوری‌های نو نیز به تنهایی توان افزایش بهره‌وری در چنین کارهایی را ندارند . دراکر[2] (۱۹۷۴) در سازمان‌های خدماتی، منظور از ستانده را کیفیت کار می‌داند و به طور خلاصه در جمع‌بندی مباحث بهره‌وری، بهره‌وری را ترکیبی از اثربخشی و کارایی خوانده و هر کدام از آنها را به این صورت تعریف می‌کند: " کارایی به انجام دادن درست کارها مربوط می‌شود و اثربخشی به انجام کارهای درست و به طور خلاصه درست انجام دادن کار درست را بهره‌وری می‌نامد".

از دیدگاه پژوهش حاضر، تعریف مفهومی بهره‌وری،" اطلاع از معیارهای صحیح انجام کار و آگاهی از اهداف کلی سازمان، همچنین توانایی اولویت‌بندی فعالیت‌های مهم و انجام کارهای محوله در

[1] Marques
[2] Drucker

مناسب‌ترین زمان با کمترین هزینه در جهت اهداف مورد نظر سازمان" است.

تعریف‌های عملیاتی

معنویت سازمانی: در این پژوهش منظور از معنویت سازمانی نمره‌ای است که بر اساس اعتقادات و گرایش‌های کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز، در رابطه با خداوند، انبیاء، احکام الهی، التزام عملی آنها در برابر وظایف دینی در مقیاس معنویت سازمانی (خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸)) به آن‌ها داده می‌شود.

به عبارت دیگر نمره‌ای که کارکنان درون سازمان در معنویت دینی دریافت می‌کنند به معنویت سازمانی تعبیر می‌شود و بدین ترتیب، معنویت سازمانی در این پژوهش، نمره کارکنان در سه شاخص شناخت و باور دینی، گرایش و عواطف دینی و الزام و عمل به وظایف دینی است. بنابراین، کارکنان و کتابداران برخوردار از معنویت سازمانی در کتابخانه‌ها، افرادی هستند که نسبت به پروردگار یکتا، انبیاء، آخرت، و احکام الهی داری شناخت باشند، از عواطف و گرایش نسبت به خداوند، اولیاء، و بندگان خدا برخوردار باشند و همچنین خود را ملزم به عمل به وظایف دینی بدانند.

بهره‌وری: در این پژوهش منظور از بهره‌وری، نمره‌ای است که به هر یک از کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بر اساس شاخص‌های بهره‌وری (انجام کارهای محوله در مناسب-ترین زمان، با کمترین هزینه در جهت اهداف مورد نظر کتابخانه ، در راستای حصول بهره‌وری، اطلاع از معیارهای صحیح انجام کار و آگاهی از اهداف کلی کتابخانه، همچنین سعی در انجام بهتر کارها و اولویت‌بندی فعالیت‌های مهم) در مقیاس بهره‌وری (تحفه، ۱۳۸۹) اختصاص داده می‌شود .

بنابراین در پژوهش حاضر کارکنان دارای بهره‌وری ، افرادی هستند که با اطلاع از معیارهای صحیح انجام کار و آگاه از اهداف کلی کتابخانه می‌باشند، همچنین از توانایی اولویت‌بندی فعالیت‌های مهم برخوردارند و قادرند کارهای محوله را در مناسب‌ترین زمان و با کمترین هزینه در جهت اهداف مورد نظر کتابخانه به انجام رسانند.

در واقع متغیر وابسته در پژوهش پیش‌رو، بهره‌وری کارکنان است که به منظور سنجش آن از یک پرسش‌نامه ۳۰ گویه‌ای استفاده شد. در این پرسش‌نامه شاخص‌هایی که برای سنجش بهره‌وری کارکنان لحاظ شده است، عبارتند از : سعی در انجام بهتر کارها، اطلاع از اهداف کلی سازمان، جستجوی راه‌های بهتر با هزینه کمتر برای انجام کارها، اطلاع از اهداف و معیارهای صحیح انجام کار، دادن اولویت به

کارهای ضروری‌تر، میزان دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، شفافیت منبع دستور دهنده، وجود کشمکش و مشاجره در بخش، و وجود دستورالعمل‌های غیر ضروری.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی

در زمینه معنویت پژوهش‌های انگشت‌شماری به انجام رسیده است، تعداد پژوهش‌هایی که در داخل کشور، مسئله اصلی بررسی‌های خود را بر محور معنویت قرار داده‌اند بسیار اندک است از جمله:

در سال ۱۳۸۸، توکلی و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد مختلف دین‌داری و هویت اخلاقی دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداختند. آنها برای انجام پژوهش خود از دو پرسش‌نامه سنجش هویت اخلاقی و پرسش‌نامه سنجش دین‌داری استفاده کردند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌دار میان نمره کل هویت اخلاقی و دین‌داری در هر دو جنس وجود دارد.

در سال ۱۳۸۷، رستگار و وارث در پژوهشی به بررسی رابطه بین بعد معنوی وجود انسان در ارتباط فرافردی با معنابخشی و هدف‌مندی و همچنین برانگیختگی کار کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. یافته-های این پژوهش نشان که همه کارکنان دانشگاه تهران به خدا اعتقاد دارند و افرادی معنوی هستند اما رابطه با خدا در برانگیختگی بیشتر آنان چندان تأثیرگذار نمی‌باشد.

موسوی در سال ۱۳۸۷ پژوهشی را با عنوان "مطالعه‌ای پیرامون رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران"، به عنوان پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خود به انجام رساند. نتایج پژوهش، نشان داد که بین معنویت در کار و اعتماد و توانمندسازی کارکنان و تک تک ابعاد معنویت در کار با اعتماد و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

مقیمی و همکاران در سال ۱۳۸۶، در پژوهشی با عنوان " معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی)" ، فرضیه تأثیر معنویت بر خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که معنویت و خلاقیت به شدت به یکدیگر وابسته‌اند.

در سال ۱۳۸۶ فتاحی پژوهشی را با عنوان "بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی"، به عنوان پایان نامه

کارشناسی ارشد ارائه داد. در این پژوهش از مدل سه سطحی معنویت در کار میلیمن و همکارانش[1] استفاده کرده و در نهایت رابطه معنی‌داری را بین معنویت در کار و رفتارهای شهروندی کارکنان نشان داد.

رستگار در سال ۱۳۸۵ پژوهشی با عنوان "ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت"، به عنوان رساله دکتری به انجام رساند، وی مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت را ارائه، معنویت را با رویکردی فرادینی مفهوم‌سازی کرد و رابطه آن را با انگیزش کارکنان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه دست یافت که میان معنویت و انگیزش کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.

در سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در سال ۱۳۸۴، مقاله‌ای با عنوان" بررسی تاثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها"، توسط سید جوادین ارائه گردید. در این مطالعه، وجود رابطه بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آنها، به عنوان فرضیه اصلی پژوهش مطرح گردید.-پس از تحلیل یافته‌ها و انجام آزمون استقلال، مشخص شد که معنویت و رضایت شغلی به یکدیگر وابسته‌اند و فرضیه پژوهش تائید شد.

از جمله پژوهش‌هایی که در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی صورت گرفته به قرار زیر است:

در سال ۱۳۸۸، هدایتی و همکاران پژوهشی با عنوان "رابطه بعد فرهنگ اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان حوزه سلامت: مطالعه موردی بیمارستان عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران"، را به انجام رساندند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین تغییر فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان‌ها بر ارتقاء بهره‌وری آنها تاثیرگذار خواهد بود.

در سال ۱۳۸۴، عسگری به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت فولاد مبارکه پرداخت و به این نتیجه رسید که از کلیه عوامل فیزیولوژیکی، روحی و روانی و نیازهای علمی، پنج عامل نقش مؤثرتری ایفا می‌کنند که عبارتند از: آموزش نیروی انسانی، میزان سرمایه‌گذاری، میزان رضایت شغلی، میزان عوامل انگیزشی و میزان تعهد علمی و عملی به نظام مشارکتی.

کارگر مزین در سال ۱۳۸۴، پژوهشی با عنوان "بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار" را به انجام رساند. نتایج نشان داد که بین بیگانگی از کار و بهره‌وری نیروی کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد. لیکن بین برخی از ابعاد بیگانگی از کار همچون احساس بی‌هنجاری و احساس بی‌معنی و مفهومی کار با بهره‌وری نیروی کار رابطه‌ای معنی‌دار و معکوس وجود دارد.

[1] Milliman, J., Czaplewski, A. J & Ferguson

پژوهش‌های خارجی

تعداد زیادی از متون مدیریت و رهبری بر فراهم‌آوری یک منطق، برای پیوند معنویت با محیط کار تمرکز دارند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

میلیمن و همکاران[1] در سال ۲۰۰۳ به بررسی رابطه بین معنویت در سه بعد کار بامعنا، احساس همبستگی و هم‌سویی ارزش‌ها با پنج نگرش شغلی کارکنان (تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، رضایت باطنی از کار، درگیری یا عجین شدن در کار و عزت نفس ناشی از سازمان) پرداختند. نتیجه پژوهش آن‌ها نشان داد که بین معنویت در سطح فردی و گروهی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی و با بقیه نگرش‌های شغلی مورد بررسی رابطه مثبت وجود دارد. آنها همچنین نشان دادند که میان معنویت در کار و نتایج شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.

آشموس و داچون[2] در سال۲۰۰۰ در یک مطالعه جامع سعی کردند معنویت در محیط کار را مفهوم‌سازی کنند و آن را بسنجند. آن‌ها معنویت را این‌گونه تعریف کردند: "درک و شناسایی این مسئله که بعدی از زندگی کارکنان درونی و باطنی است، این بعد قابل پرورش است و به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی توسعه می‌یابد". بر اساس این تعریف آنان هفت بعد معنویت محیط کاری را مشخص کردند و با روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این ابعاد مقیاس سنجش استانداردی ایجاد کردند. این ابعاد بر اساس سنجش معنویت در محیط کار در سطح فردی، گروهی و سازمانی بیان شدند.

در سال ۱۹۹۹ میتروف و دنتون[3] جدی‌ترین تحقیق تجربی در زمینه معنویت را به کمک پرسش‌نامه و مصاحبه‌هایی با مدیران منابع انسانی در محیط‌های کاری آمریکا انجام دادند. این دو پژوهش‌گر نتیجه گرفتند که معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. آنها عقیده داشتند در غرب، جدایی میان علم، مذهب، هنر و ... بیش از حد صورت گرفته است و امروزه سازمان‌ها بدون معنویت دوام نمی‌آورند. آنها تأکید داشتند که باید روش‌های مدیریت معنویت، بدون جدا کردن آن‌ها از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرند.

ازجمله پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی در خارج از کشور بدین قرار است:

در سال ۲۰۰۹، والکانوس[4] و همکاران پژوهشی را با عنوان "جنبه‌های اخلاقی ارشاد (استاد و شاگردی) در درون سازمان‌ها" به انجام رساندند. یافته‌های پژوهش نشان داد که جنبه‌های اخلاقی استاد و

---

[1] Milliman, J., Czaplewski, A. J & Ferguson
[2] Ashmos, D. P., and Duchon
[3] Mitroff & Denton
[4] Valkanos

شاگردی چه در بعد سازمانی و چه در بعد فردی، نقش یک ساز و کار دفاعی را در برابر تغییرات سریع سازمانی بازی می‌کند و موجب حفظ ارزش‌ها و نگرش‌ها خواهد شد. این جنبه‌ها هم به استاد و هم به شاگرد کمک می‌کنند تا ارزش‌های اخلاقی حوزه کسب و کار و سازمان را حفظ و به یکدیگر انتقال دهند.

همچنین دامنه تلاش برای موفقیت چنین طرح‌هایی باید هم مسائل مربوط به کارمندان مانند رضایت شغلی و هم مسائل سازمانی مانند بهره‌وری و ارتقاء کیفیت را در برگیرد. یکی از نتایج تداوم چنین طرح‌هایی در سازمان، ارتقاء سطح بهره‌وری و سوددهی سازمان می‌باشد.

در سال ۲۰۰۶، چادنوسکی[1] و همکاران به انجام پژوهشی با عنوان "خلاقیت و بهره‌وری در کشورهای پیشرفته – مطالعه موردی در شرکت‌های صنعتی آرژانتین" پرداختند. نتایج حاصل نشان داد که افراد خلاق نسبت به افرادی که خلاق نیستند به سطح بالاتری از بهره‌وری دست پیدا کرده و همچنین شرکت‌های بزرگ توانایی بسیار بیشتری در انجام خلاقانه‌تر کارها و خلاق‌تر شدن دارند.

ارائه توصیفی داده‌های جمعیت‌شناختی

توزیع آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جدول ۲- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۴۰	۵۸/۸
مرد	۲۸	۴۱/۲
جمع کل	۶۸	۱۰۰

همان‌طور که در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است، در جامعه مورد بررسی پژوهش، تعداد پاسخگویان زن نسبت به پاسخگویان مرد بیشتر است و فراوانی ۴۰ نفر(۵۸/۸٪) را به خود اختصاص می‌دهند.

[1] Chudnouvsy

توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سن

جدول ۳- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سن

سن(سال)	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۲۵	۱	۱/۵
۲۶ تا ۳۰	۲	۲/۹
۳۱ تا ۳۵	۲۲	۳۲/۴
۳۶ تا ۴۰	۲۵	۳۶/۸
۴۱ تا ۴۵	۸	۱۱/۸
۴۶ تا ۵۰	۴	۵/۹
۵۱ به بالا	۶	۸/۸
جمع کل	۶۸	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در توزیع فراوانی پاسخگویان، بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال با فراوانی ۲۵ نفر (۳۶/۸٪) و کمترین تعداد شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۲۱ تا ۲۵ سال با فراوانی ۱ نفر (۱/۵٪) قرار دارند. همچنین بیشتر شرکت‌کنندگان در این پژوهش را گروه سنی ۳۱ تا۴۰ سال (افراد میان سال) با فراوانی ۴۷ نفر (۶۹/۲٪) تشکیل می‌دهند که این گروه از نظر احساسات و عواطف به مرحله تثبیت شده‌ای رسیده‌اند.

توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت

جدول۴- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
زیر۱۰ سال	۲۴	۳۵/۳
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۹	۲۷/۹
۱۶ سال به بالا	۲۵	۳۶/۸
جمع کل	۶۸	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، توزیع آزمودنی‌ها در سابقه خدمت زیر ۱۰ سال با فراوانی ۲۴ نفر (۳۵/۳٪) و بالای ۱۶ سال با فراوانی ۲۵ نفر (۳۶/۸٪) تقریباً یکسان است. همچنین سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال کمترین فراوانی (۱۹ نفر (۲۷/۹٪)) و سابقه خدمت بالای ۱۶ سال نیز بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. نسبت افراد با سابقه خدمت کم (زیر ۱۰ سال) تقریباً برابر افراد با سابقه زیاد (۱۶ سال به بالا) می‌باشد.

توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات

جدول ۵- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۱۸	۲۶/۵
فوق دیپلم	۶	۸/۸
کارشناسی	۳۸	۵۵/۹
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶	۸/۸
جمع کل	۶۸	۱۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۵، بیشتر پاسخگویان دارای مدرک لیسانس با فراوانی ۳۸ نفر (۵۵/۹ درصد) می‌باشند و پس از آن دارندگان مدرک دیپلم، بیشترین تعداد را با فراوانی ۱۸ نفر (۲۶/۵٪) به خود اختصاص داده‌اند. در مجموع ۶۲ نفر (۹۱/۲٪ درصد) از پاسخگویان دارندگان مدرک دیپلم تا کارشناسی هستند. توزیع آزمودنی‌ها در دو گروه دارندگان فوق‌دیپلم، و کارشناسی ارشد و بالاتر، برابر و دارای کمترین فراوانی (۶ نفر (۸/۸٪) است. داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که دانشگاه شیراز در سال‌های اخیر کمتر به استخدام کتابداران با تحصیلات بالاتر از کارشناسی اقدام کرده است.

یافته‌های پژوهش

ارائه یافته‌های پژوهش حاضر بر اساس پرسش‌های پژوهش تنظیم شده‌اند.

رابطه بین معنویت و بهره‌وری کارکنان و کتابداران

جدول ۶- نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر معنویت و بهره‌وری

متغیر مستقل	میزان همبستگی با متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته)	سطح معنی‌داری
معنویت	۰/۲۸۳	۰/۰۲

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، بین دو متغیر معنویت و بهره‌وری همبستگی مثبت (۰/۲۸۳) وجود دارد. بدین معنا که هر قدر میزان معنویت کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بالاتر رود، میزان بهره‌وری آنها نیز بالاتر خواهد رفت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های Ashmos & Duchon (2000)، Giacalone & Jurkiewicz (2003a)، Fry (2005)، Rego & Cunha (2008)، Milliman (2003)، Mitroff & Denton (1999) ، Garcia-Zamor (2003)، Maglitta (1996)، Neal (1999)، & Neck

Milliman (1994)، Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson (2003) و کارگر مزین (۱۳۸۴) هم‌راستا است.

رابطه‌ی بین ابعاد معنویت و بهره‌وری کارکنان و کتابداران

جدول۷- نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد معنویت و متغیر بهره‌وری

ابعاد معنویت	میزان همبستگی با متغیر بهره‌وری	سطح معنی داری
شناخت و باور دینی	۰/۱۰۸	۰/۳۸۱
گرایش و عواطف دینی	۰/۲۶۱	۰/۰۳۲
الزام و عمل به وظایف دینی	۰/۳۴۰	۰/۰۰۵

همانطور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، بین شاخص شناخت و باور دینی با متغیر بهره‌وری، همبستگی بسیار ضعیف است، اما میزان همبستگی دو بعد دیگر، با متغیر بهره‌وری متوسط و بیشتر از بعد شناخت و باور دینی است.

بین شاخص گرایش و عواطف دینی با متغیر بهره‌وری همبستگی متوسط (۰/۲۶۱)، وجود دارد و همچنین شاخص الزام و عمل به وظایف دینی نیز دارای همبستگی متوسط (۰/۳۴۰) با متغیر بهره‌وری است. بنابراین بالاتر رفتن میزان شناخت و باور دینی آزمودنی‌ها تضمین کننده قوی افزایش میزان بهره‌وری آنها نیست. اما چنانچه میزان گرایش و عواطف دینی و یا میزان الزام و عمل به وظایف دینی بالاتر رود، میزان بهره‌وری کارکنان و کتابداران نیز بالاتر خواهد رفت.

بنابراین بالاترین میزان همبستگی بین الزام و عمل به وظایف دینی با بهره‌وری برقرار است، و پس از آن بعد گرایش و عواطف دینی قرار دارد.

وجود رابطه همبستگی بسیار ضعیف بین شاخص شناخت و باور دینی و بهره‌وری کارکنان با نتیجه پژوهش رستگار و وارث (۱۳۸۷) هم‌راستاست. بر اساس نتایج به دست آمده عدم وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین ارتباط فرافردی و انگیزش در کار کارکنان، بیانگر آن است که هر چند همه کارکنان به خدا اعتقاد دارند و او را در زندگی شخصی خود حاضر و ناظر می‌انگارند، و افرادی بسیار معنوی در زندگی خود هستند، اما هیچ تأثیری از اعتقاد صرف به او در برانگیختگی، معنابخشی و هدف‌مندی در کارشان احساس نمی‌کنند.

پیش‌بینی‌کننده‌گی قوی‌تر بهره‌وری کارکنان و کتابداران

جدول ۸- نتایج محاسبه ضریب رگرسیون چندگانه بین ابعاد متغیر معنویت و متغیر بهره‌وری

متغیر	ابعاد	R	R^2	B	T	sig
معنویت	شناخت و باور دینی	۰/۸۱	۰/۱۰۵	−۰/۲۴۴	−۱/۴۷۹	۰/۱۴۴
	گرایش و عواطف دینی			۰/۱۳۸	۰/۷۶۵	۰/۴۴۷
	الزام و عمل به وظایف دینی			۰/۳۹۹	۲/۲۶۸	۰/۰۲۷

با توجه به جدول ۸، ابعاد سه‌گانه معنویت دارای ضریب R (۰/۳۸۱) می‌باشند و هر سه بعد با توجه به R^2 مشاهده شده، ۱۰ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز را پیش‌بینی می‌کنند. بعد الزام و عمل به وظایف دینی با ضریب بتای ۰/۳۹۹ دارای بیشترین قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی و بعد شناخت و باور دینی با ضریب بتای ۰/۲۴۴- دارای کمترین قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری آزمودنی‌ها می‌باشد. تنها، بعد الزام و عمل به وظایف دینی است که با مقدار t مشاهده شده (۲/۲۶۸) بر بهره‌وری تاثیر بسیار زیادی دارد. بعد شناخت و باور دینی با t مشاهده شده ۱/۴۷۹ و بعد گرایش و عواطف دینی که با t مشاهده شده ۰/۷۶۵ تاثیر ضعیفی بر بهره‌وری کارکنان دارند. بنابراین بیشترین قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری کارکنان و کتابداران و تنها بعد دارای تاثیر زیاد، الزام و عمل به وظایف دینی است. بنابراین از بین ابعاد سه‌گانه معنویت، بالاترین میزان قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری مربوط به بعد الزام و عمل به وظایف دینی است و پس از آن بعد گرایش و عواطف دینی بیشترین میزان پیش‌بینی‌کنندگی را داراست.

این مسئله که بعد الزام و عمل به وظایف دینی از بالاترین میزان قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری برخوردار است و در مقابل آن، بعد شناخت و باور دینی کمترین قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی متغیر بهره‌وری کارکنان را داراست، نشان از آن دارد که تنها، برخورداری صرف از شناخت و باور دینی نمی‌تواند در عرصه عمل تاثیرگذار باشد، بلکه آنچه عملکرد فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و موجب ارتقاء سطح بهره‌وری وی می‌گردد، احساس تعهد به وظایف دینی و التزام به انجام آنها در عمل است. شاید بتوان دلیل این مسئله را وجود دوگانگی بین باورها با کنش و عمل دانست؛ همان‌طور که رئوفت نیز در سال ۱۳۷۵ در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که فقدان هم‌خوانی و هماهنگی میان رفتارها و کنش‌های فردی و اجتماعیِ غالب افراد جامعه با اعتقادات و ارزش‌هایی که ابراز می‌کنند و خود را به آن پایبند نشان می‌دهند، یکی از معضلات و ناهنجاری‌های مشهود در جامعه کنونی است.

نتیجه‌گیری

از آنجایی که میزان همبستگی میان شاخص الزام و عمل به وظایف دینی، بیش از همبستگی میان دو شاخص دیگر، با بهره‌وری است (جدول ۶)؛ می‌توان نتیجه گرفت که التزام عملی به انجام وظایف دینی بیش از دو مولفه دیگر، در ارتقاء میزان بهره‌وری افراد تأثیرگذار است. یعنی تعهد افراد به پیاده ساختن اصول معنوی، بیش از داشتن شناخت و باور دینی و برخورداری از گرایش و عواطف به مسائل معنوی در ارتقاء بهره‌وری آنها موثر است. گواه صدق این مدعا علاوه بر داشتن همبستگی بیشتر شاخص الزام و عمل با بهره‌وری (نسبت به دو شاخص دیگر)، این نکته نیز هست که الزام و عمل به وظایف دینی (با توجه به مقدار R که برای آن بدست آمده است (جدول ۸))، دارای بیشترین قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی بهره‌وری آزمودنی‌ها نیز می‌باشد. همچنین تنها بعدی که بر بهره‌وری کارکنان تاثیر زیادی دارد نیز همین شاخص الزام و عمل به وظایف دینی است (جدول ۷)، از طرف دیگر داشتن شناخت و باور دینی به تنهایی تضمین‌کننده برخورداری و یا ارتقاء میزان بهره‌وری نیست. چرا که اولاً شناخت و باور دینی از بین شاخص‌های معنویت تنها شاخصی است که با بهره‌وری همبستگی بسیار ضعیفی دارد (جدول ۷)، ثانیاً ضعیف‌ترین پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری کارکنان است و ثالثاً دارای تأثیر ضعیفی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد(جدول۸).

از آنجا که جنبه التزام برگرفته از شرع است و باورها و شناخت برگرفته از خود دین، بنابراین می‌توان تاثیر دین سنتی و برتری شرع را بر خود دین مشاهده کرد. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که چنانچه معنویت افراد تنها منحصر به جنبه درونی باشد و نمود عملی پیدا نکند، یعنی فرد به لحاظ الزام و عمل به وظایف دینی ضعیف باشد، این‌گونه معنویتی در میزان بهره‌وری موثر واقع نخواهد شد. از بین شاخص‌های معنویت، آنچه نمود بیرونی می‌یابد و در رفتار فرد تأثیرگذار واقع می‌شود (یعنی بعد الزام و عمل به وظایف دینی)، بیش از شاخص‌هایی که صرفاً درونی هستند (یعنی دو شاخص شناخت و باور دینی، و گرایش و عواطف دینی) بر بهره‌وری موثر واقع می‌شوند.

در توجیه وجود رابطه مثبت بین معنویت سازمانی و بهره‌وری کارکنان، به استناد عقیده قلی‌پور(۱۳۸۶) نگرش‌ها، ادراکات، و احساسات کارکنان از ارزش‌های آنان تأثیر می‌پذیرد. افراد وقتی وارد سازمان‌ها می‌شوند ارزش‌های آنها شکل گرفته و بایدها و نبایدهای آنها رفتارشان را تحت تأثیر قرار داده است و از این رو رفتارهایی را بر رفتارهای دیگر ترجیح می‌دهند؛ بنابراین ارزش‌ها باعث می‌شوند که عینیت و عقلانیت سازمانی تحت‌الشعاع قرار گیرد. بر طبق این نظر چنانچه ارزش‌های فرد در راستای اهداف سازمان باشد و فرد نگرش‌های مثبتی داشته، رفتارهای مثبتی از خود نشان می‌دهد. بروز رفتارهای مثبت از منظر رفتارهای

سازمانی نشانه‌ای برای افزایش بهره‌وری افراد درون سازمان است.

به عقیده هیتن و همکاران[1] (۲۰۰۴) نیز یکی از حوزه‌های مدیریت که می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه آن کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. در این شیوه از مدیریت اعتقاد بر آن است که افرادی که زندگی معنوی را تجربه می‌کنند، می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند.

همچنین پژوهشگران بیان می‌کنند که افزایش و تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت (Freshman, 1999)، افزایش صداقت و اعتماد (Wagner-Marsh & Conley, 1999)، افزایش حس تکامل شخصی (Burack, 1999)، افزایش تعهد سازمانی (Delbecq , 1999., Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003)، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش تمایل به ترک خدمت (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر(Marques, Dhiman & King, 2005) شود و همه این‌ها به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردد. و نیز به گفته میلیمن[2] (۲۰۰۳)، ترویج معنویت در محیط کار به شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودکامیابی، تعهد و بهبود عملکرد سازمانی می‌انجامد.

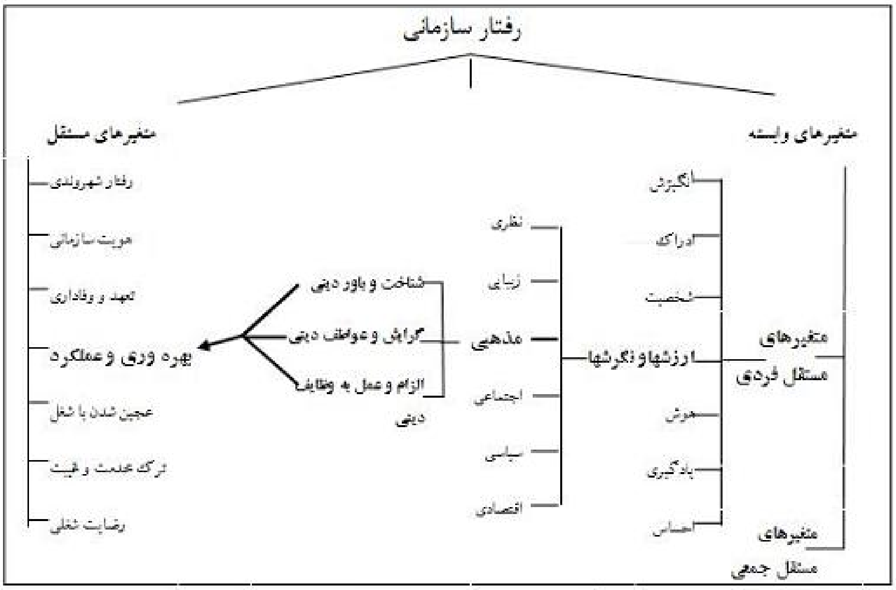
در مورد وجود رابطه همبستگی بسیار ضعیف میان شاخص شناخت و باور دینی با بهره‌وری کارکنان، صرفاً برخورداری از شناخت و باور برای منشاء اثر واقع شدن در رفتارهای فرد، کافی نیست بلکه باید در کنار آن الزام به پیاده‌سازی اصول معنوی در عرصه عمل نیز وجود داشته باشد. تعهد افراد به پیاده ساختن اصول معنوی، بیش از داشتن شناخت و باور دینی صرف، در ارتقاء بهره‌وری آنها موثر است. در بین شاخص‌های معنوی، آنچه نمود عملی می‌یابد (شاخص الزام و عمل به وظایف دینی)، در بالا بردن میزان بهره‌وری تأثیر بیشتری دارد. شاید بتوان علت این مسئله را در وجود دوگانگی بین باورها با کنش و عمل افراد دانست. این مبحث، به عنوان مسئله‌ی پژوهش در برخی از مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است؛ از جمله در پژوهشی که رئوفت (۱۳۷۵) با عنوان "راه نیافتن باورها و ارزش‌ها به حوزه کنش‌ها و هنجارها" به انجام رسانده همین مسئله را مورد بررسی قرار داده و دلایلی را نیز برای رخداد چنین دوگانگی‌ای ذکر کرده است. به عقیده او اگر چه بر طبق نظر متفکران مسلمان و غیر مسلمان (مانند فارابی و ماکس وبر) فقط ارزش-

[1] Heaton, Schmidh-Wik & Travis
[2] Milliman

هایی که هر کس می‌پذیرد، به زندگی او در جامعه مفهوم می‌بخشد و این ارزش‌ها به عنوان مبنای انگیزه‌ها و رفتارهای آدمی شناخته شده‌اند اما فقدان هم‌خوانی و هماهنگی میان رفتارها و کنش‌های فردی و اجتماعیِ غالب افراد جامعه با اعتقادات و ارزش‌هایی که ابراز می‌کنند و خود را به آن پایبند نشان می‌دهند، یکی از معضلات و ناهنجاری‌های مشهود در جامعه کنونی است. وی در مطالعه خود دلایلی را برای بروز چنین مسئله‌ای در جامعه ذکر کرده است؛ وجود نوعی دوگانگی فکری فرهنگی که ریشه در اعماق فرهنگ باستانی ایرانیان دارد، ورود آموزه‌هایی از فرهنگ غرب و ... (رئوفت، ۱۳۷۵) از آن جمله است.

پیشنهاد مدل مفهومی

تلاش مدیران بر این است که بهره‌وری کارکنان افزایش یابد، احساس هویت سازمانی در آن‌ها تقویت شود، با شغلشان عجین شوند، به سازمان تعهد داشته باشند، رفتارهای شهروندی سازمانی از خود نشان دهند، و نیروهای کیفی و کارآمد، سازمان را ترک یا غیبت نکنند. این متغیرها در حوزه رفتار سازمانی با عنوان متغیرهای وابسته شناخته می‌شوند. متغیرهای وابسته متغیرهایی هستند که تغییرات آنها تحت تاثیر متغیرهای مستقل فردی (انگیزش، ادراک، ارزش‌ها و نگرش‌ها، شخصیت، احساس، هوش، یادگیری و استرس) یا متغیرهای مستقل جمعی (پویایی‌های گروهی، کار تیمی، ارتباطات، قدرت و سیاست، تضاد و مذاکره، رهبری، تغییر، فرهنگ سازمانی، و ساختار سازمانی) قرار می‌گیرند (قلی پور، ۱۳۸۶). بنا بر گفته‌های قلی پور مدل اولیه پژوهش بدین صورت طراحی شد:

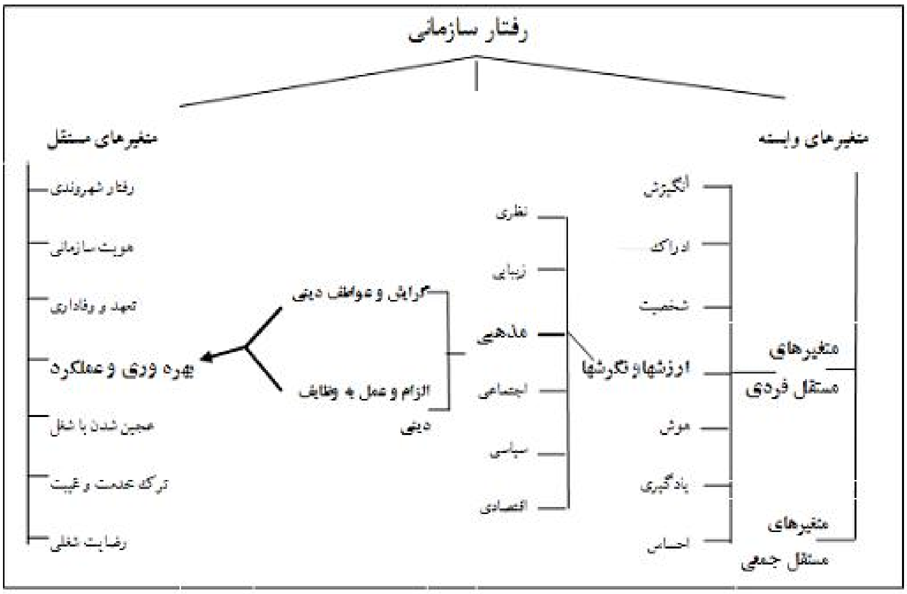


شکل شماره ۱ -مدل مفهومی اولیه

چنانچه در شکل شماره ۱ مشهود است، در این پژوهش تاثیر سه شاخص معنویت (شناخت و باور دینی، گرایش و عواطف دینی و الزام و عمل به وظایف دینی)، که در دسته متغیرهای مستقل فردی حوزه رفتار سازمانی قرار می‌گیرند، بر بهره‌وری و عملکرد مورد سنجش قرار گرفته است.

آنچه به عنوان نتیجه‌گیری کلی این مطالعه می‌توان از آن یاد کرد، مدل مفهومی پژوهش است. با توجه به نتایج بدست آمده، مشخص شد که معنویت به طور کلی می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان درون سازمان تاثیر مثبتی داشته باشد، اما از بین شاخص‌های معنویت، شاخص شناخت و باور دینی نه همبستگی مثبت و نه تاثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد؛ بنابراین در مدلی که در ابتدای پژوهش طراحی شده بود شاخص شناخت و باور دینی حذف شده و نهایتاً مدل تایید شده پژوهش به شکل زیر در خواهد آمد.

قسمت‌های مشخص شده در تصویر، نشان دهنده مبحث مورد مطالعه در این پژوهش است. همچنین جایگاه پژوهش حاضر در میان مطالعات حوزه رفتار سازمانی نیز در این تصویر کاملاً مشهود می‌باشد.



شکل شماره ۲ -مدل مفهومی پژوهش

محدودیت پژوهش:

تنها موردی که می‌توان از آن به عنوان محدودیت در این پژوهش یاد کرد مشکلی است که پژوهشگران معمولاً در پژوهش‌های مربوط به سنجش معنویت و دین‌داری با آن مواجه‌اند. در این پژوهش چون پرسش-نامه‌ها در محیط سازمان بین پاسخگویان توزیع شد و همچنین سؤالات پرسش‌نامه، معنویت افراد را مورد بررسی قرار می‌داد، پاسخگویان به علت ترس از به خطر افتادن موقعیت شغلی خود از پاسخگویی به سؤالات خودداری می کردند.

علی‌رغم اینکه در پرسش‌نامه به پاسخگویان اطمینان داده شده بود که پاسخ‌های آنها محرمانه خواهد ماند و صرفاً جهت انجام کار پژوهشی مورد استفاده قرار خواهد گرفت، عده‌ای از آزمودنی‌ها، به نحوی به سؤالات پاسخ دادند که استفاده از آنها به عنوان داده‌های پژوهش امکان‌پذیر نشد و عده‌ای دیگر نیز حاضر به پاسخگویی به سؤالات نشدند؛ همین مسئله باعث شد که داده‌های مربوط به تعدادی از افراد جامعه مورد بررسی از دست بروند. به دلیل تعداد کم افراد جامعه مورد پژوهش، مشکل عدم پاسخگویی و از دست دادن این گروه از افراد جامعه، پررنگ‌تر جلوه کرده و اثرات خود را بر پژوهش بیشتر نشان داده است.

کتابنامه

بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۳). مدیریت با تکیه بر معنویت، *نشریه تدبیر*، ۱۴۷:۳۳.

تحفه، محمد رسول (۱۳۸۹). *رابطه مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی و بهره‌وری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق استان فارس*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، شیراز، دانشگاه پیام نور.

توکلی، ماهگل؛ لطیفی، زهره؛ امیری، شعله (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ابعاد مختلف دین‌داری و هویت اخلاقی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، *دو فصلنامه علمی تخصصی مطالعات اسلام و روان شناسی*، ۳(۵): ۷۷-۶۵.

خدایاری فرد، محمد؛ رحیمی نژاد، عباس (۱۳۸۸). *گزارش نهایی طرح پژوهشی: آماده‌سازی مقیاس دین‌داری و ارزیابی سطوح دین‌داری اقشار مختلف جامعهٔ ایران(مراکز استان‌ها)*، تهران، دانشگاه تهران؛ موسسه روانشناسی و علوم تربیتی.

رئوفت، رحیم (۱۳۷۵). راه نیافتن باورها و ارزش‌ها به حوزه کنش‌ها و هنجارها، *فصلنامه نقد و نظر*، ۶: ۳۶۲-۳۴۶.

رستگار، عباسعلی(۱۳۸۵). *ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: رساله دکتری*، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

رستگار، عباسعلی؛ وارث، حامد (۱۳۸۷). خدا در سازمان، تلفیق زندگی معنوی و زندگی کاری، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، (۱۱)۳: ۹۹-۷۳.

سید جوادین، رضا؛ ناصرزاده، محمد رضا (۱۳۸۴). بررسی تاثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها، *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، ۲۹آذر ماه لغایت ۱ دی ماه ۱۳۸۴.

عسگری، مصطفی (۱۳۸۴). *بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت فولاد مبارکه*، پایان نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، یزد، دانشگاه یزد.

فتاحی، مهدی (۱۳۸۶). *بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، تهران، دانشگاه تهران.

قلی پور، آرین (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی [رفتار فردی]*، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کارگرمزین، آناهیتا (۱۳۸۴). *بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار، مطالعه موردی در میان کارکنان اداره کار و امور اجتماعی استان گیلان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، گیلان، دانشگاه گیلان.

مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تاثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، (۴و۳)۲.

موسوی، سید محمد مهدی (۱۳۸۷). *مطالعه ای پیرامون رابطه بین معنویت در کار و توانمند سازی کارکنان در شرکت پخش فراورده‌های نفتی ایران*، پایان نامه کارشناسی ارشد، قم، دانشگاه پردیس؛ دانشکده مدیریت.

هدایتی، پوریا و دیگران (۱۳۸۸). رابطه بعد فرهنگ اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان حوزه سلامت: مطالعه موردی بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، (۳)۲.

Ashmos, D. P., Duchon, D (2000 .Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.

Burack, E (1999). Spirituality in the workplace, *Journal of Organizational Change Management,* 12(4): 280-281.

Cavanagh ،G.F (1999). Spirituality for managers: Context and Critique, *Journal of Organization Change Management*, 12(3): 186-99

Chudnovsky, Daniel. Lopez, Andres. Pupato, German (2006). Innovation and productivity in developing countries: A study of Argentine manufacturing firms behaviour (1992-2001), *Research Policy,* 35: 266-288 (available online at www. Sciencedirect.com).

Delbecq, L.A (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership, *Journal of Organizational Change Management*, 4(12): 345-349.

Drucker P. F (1974). *Management,* London: Hahnemann.

Freshman, Brenda (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace, Journal *of Organizational Change Management.*

Fry, L.W (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership, In: C. Dunne, R.A.

Garcia-Zamor, J (2003). Workplace spirituality and organizational performance, *Public Administration Review*, 63 (3): 355–363.

Giacalone, R. A., and C. L. Jurkiewicz (2003a). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Gibbons, P (2001). Spirituality at work: A pre – theoretical overview, MSC. *Thesis. Brinbeck College, University of London*.

Heaton, D.P., Schmidth-Wil k, J. & Travis, F (2004). Constructs, methods, and measuring for researching spirituality in organizations, *Journal of Organizational Change management*, 1(17): 62-68.Hicks, D. A (2005). Religion and the workplace: pluralism, spirituality, leadership, *Cambridge University Press* (www.cambridge.org).

Hinnells R. John (1995). *A New Dictionary of Religion*, Blackwell.

Krahnke, Keiko. A. Giacalone, Robert (2003). Measuring workplace spirituality, *Journal of Organizational Change Management.*

Krishnakumar, Sukumarakurup., P. Neck ,Christopher (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace, Journal *of Managerial Psychology*.

Maglitta, J (1996). For God and company, *Computerworld*, 30(15): 73.

Marques ،J.F (2006). The spiritual worker, *Journal of Management Development*, Vol.25، No. 9: 884-95.

Marques, J., Dhiman, s., King, R (2005). Spirituality in the workplace: development an integral model and a comprehensive definition, *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 1(17): 81-91.

McDonald, M (1999). Spirituality at workplace, U.S.News *and World Report.*

Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.

Mitroff Lan I., Denton Elizabeth A (1999). A study of spirituality in the workplace, *Sloan Management Review*: 83-92.

Myers, J.E (1990). Wellness throughout the lifespan, Guidepost.

Neal, J.A., Lichtenstein, B. M. B., Banner, D (1999). Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation, *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3): 175-85.

Neal, Judi. Biberman, Jerry (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations, Journal *of Organizational Change Management*.

O'Connel, B (1999). *The spiritual journey of the corporate warrior*. Albany Campus, Auckland, Massey University.

Rego, A., Cunha, M. P (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an imperial study, *Journal of Organizational Change Management*, 1(21): 53-75.

Valkanos, Efthymios., Filos, John., Giossi, Styliani (2009). Ethical aspects of Mentoring within organizations, *22nd Eben Annual Conference Athens*, Greece.

Wagner-Marsh, F., Conley, J (1999). The fourth wave: the spirituality-based firm, *Journal of Organizational Change Management*, 4(12): 293-301.